



L'INDEX DE L'ÉGALITÉ, POUR FAIRE PROGRESSER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENTREPRISE

Calcul et communication, mesures correctives

Alors que le principe « à travail égal, salaire égal » est inscrit dans la loi, la rémunération des femmes reste en moyenne inférieure de 9 % à celle des hommes. L'égalité professionnelle est une question de justice sociale mais également de performance économique et sociale.

L'Index de l'égalité a été conçu comme **un outil simple et pratique pour faire progresser l'égalité** entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Il mesure **les écarts de rémunération et de situation** entre les femmes et les hommes. Il met en évidence **les points de progression sur lesquels agir** quand ces disparités sont injustifiées. Chaque année, toutes les entreprises de plus de 50 salariés devront le calculer et le rendre public, avant le 1^{er} mars.

COMMENT EST-IL COMPOSÉ ?

L'Index est noté sur 100 points. Il est calculé à partir de cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et de quatre indicateurs pour celles de 50 à 249 salariés :

- 1. L'écart de rémunération** : comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle (CSP) ou autre classification des postes : 0 à 40 points ;
- 2. L'écart de répartition des augmentations individuelles** entre les femmes et les hommes : 0 à 20 points pour les entreprises de plus de 250 salariés et 0 à 35 points pour celles de 50 à 249 salariés ;
- 3. L'écart de répartition des promotions** entre les femmes et les hommes (uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus) : 0 à 15 points ;
- 4. Le pourcentage de salariées augmentées** au retour de congé maternité : 0 ou 15 points ;
- 5. La parité** entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations : 0 à 10 points.

L'Index de l'égalité est calculé en additionnant le nombre de points obtenus pour chaque indicateur.



COMMENT LE CALCULER ?

Sur le site internet www.travail-emploi.gouv.fr, vous trouverez :

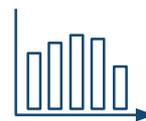
- Un simulateur qui vous permettra de calculer les indicateurs et l'Index de votre entreprise. La plupart des données à prendre en compte figurent dans la base de données économiques et sociales de votre entreprise ;
- Un **Questions/Réponses** précisant la période, les effectifs, les rémunérations, etc., à prendre en compte ;
- Le **formulaire de déclaration** de votre Index auprès de l'administration ;
- La **liste des référents** désignés au sein de votre direction régionale des entreprises (Directe) pour vous accompagner dans le calcul de votre Index.



COMMENT LE RENDRE PUBLIC ?

Vous devez, chaque année avant le 1^{er} mars :

- Publier votre Index sur votre site internet, ou à défaut de site, en informer tous vos salariés ;
- Communiquer à votre Comité social et économique (CSE) et intégrer à votre base de données économiques et sociales (BDES) l'Index global et le détail de chaque indicateur par CSP ou coefficient de classification ;
- Transmettre à votre Directe l'Index global et le résultat de chaque indicateur en précisant la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par CSP, ainsi que, le cas échéant, les mesures correctives envisagées et les raisons pour lesquelles certains indicateurs n'ont pas pu être calculés.



QUE FAIRE SI VOTRE SCORE EST INFÉRIEUR À 75 POINTS ?

Si l'Index de votre entreprise est inférieur à 75 points sur 100, celle-ci devra mettre en œuvre des mesures de correction qui lui permettront d'atteindre au moins 75 points dans un délai de trois ans.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, devront être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

RAPPEL

L'Index ne remplace pas l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, y compris celles dont l'Index est supérieur à 75 points, doivent être couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle.

Pour cela, elles doivent :

- Établir un diagnostic des écarts de situations entre les femmes et les hommes ;
- Élaborer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés ;
- Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle avec les délégués syndicaux. À défaut d'accord, l'employeur met en place un plan d'action.

PÉNALITÉS

- Les entreprises qui n'auraient pas publié leur Index de l'égalité, ou pris des mesures correctives en cas d'Index inférieur à 75 points, ou négocié un accord, ou un plan d'action, seront passibles d'une pénalité financière, pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale ;
- Toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auraient pas atteint 75 points au bout de trois ans seront passibles d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale.

Retrouvez les fiches pratiques droit du travail et plus d'informations sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes sur le site internet du ministère du Travail : travail-emploi.gouv.fr